

答 申 第 17 号

平成 20 年 5 月 16 日

仙台市教育委員会 様

仙台市個人情報保護審議会

会長 井坂 正宏

仙台市個人情報保護条例第 4 1 条の規定に基づく諮問について（答申）

平成 20 年 1 月 8 日付け H19 教学教第 1467 号で諮問のありました下記の件について、別紙のとおり答申いたします。

記

諮問第 2 3 号 「平成 年 月末教育職員異動個人調書」の個人情報一部開示決定処分に対する異議申立て

答申

(諮問第 2 3 号)

1 審議会の結論

仙台市教育委員会（以下「実施機関」という。）が、異議申立人（以下「申立人」という。）の行った個人情報開示請求に係る個人情報を一部開示としたことは妥当であるが、仙台市個人情報保護条例第 19 条の規定（裁量的開示規定）の適用等、申立人の権利利益の保護のため必要とされる措置を再度検討されたい。

2 異議申立ての趣旨

本件異議申立ては、申立人が仙台市個人情報保護条例（平成 16 年仙台市条例第 49 号。以下「条例」という。）第 14 条の規定に基づき「平成 年 月 月末教育職員異動個人調書」の開示を請求したのに対し、実施機関が平成 19 年 12 月 10 日付けで個人情報の一部開示決定をしたことについて、その処分の取り消しを求めたものである。

3 申立人の主張要旨

申立人が異議申立書、意見書及び口頭による意見の陳述で主張している異議申立ての主な理由は、次のとおりである。

平成 年 月の人事異動は既に終了しており、申立人に係る教育職員異動個人調書を本人に開示したとしても、平成 年度以降の実施機関全体の人事異動に対して多大な影響や支障を及ぼすとは考えにくい。

実施機関は、理由説明書において「教育職員異動個人調書に校長所見が設けられ、校長が仙台市教育委員会に対して意見具申をする権限を有するものとされているのは、当該教職員の所属する学校の校長が、当該教職員の教職実績や勤務態度、人物像を具体的に知り、かつその職務に対する適性について適切に判断し得る立場にあることから、かかる校長の判断に基づいて当該教職員の人事権を有する仙台市教育委員会に内申を行うための資料とするためである。そして、校長所見は、校長において、自らの良心に従い、自己が職務上恒常的に接している当該教職員に対する率直な意見やありのままの評価を記入することが想定されている。」と述べており、校長所見の欄が非開示とできるのは、このような立場にある校長が自らの良心に従い記入するという前提があるからである。 中学校校長は、申立人の転任希望を了承し、積極的に実施機関の人事担当課に働きかけている旨述べながら、実際には本人を留任させる目的で人事作業は何もせず、申立人には虚偽の口述をしていた疑惑がある。校長が校長所見の欄に虚偽の記載を行うならば、このような校長所見の欄を非開示とする前提は成立しない。

教職員の異動希望は、校長を経由して実施機関へ伝達され、異動の有無やその理由、実施機関の考えも校長を通して本人に伝えられるなど、人事異動においてはその手続きが常に校長を介して行われるため、本人には自分の意向が実施機関に伝わっているのか確認する手段がない。自己の人事異動に係る情報を知るには、現状では個人情報の開示請求制度により教

育職員異動個人調書の開示を求める以外にないが、これも校長所見の欄は非開示である。平成19年4月より実施している「教育活動の計画と実施に基づく評価システム」においては、校長が評価結果を被評価者本人に提示し、教育活動改善シートの写しを交付することとされているのに比較し、人事異動に係る事務手続きは不透明であり、公正で円滑な人事を確保できるとはいえない。

4 実施機関の説明

実施機関が理由説明書及び口頭による説明において主張している主な非開示理由は、次のとおりである。

教育職員異動個人調書に校長所見が設けられ、校長が仙台市教育委員会に対して意見具申をする権限を有するものとされているのは、当該教員の所属する学校の校長が、当該教職員の教職実績や勤務態度、人物像を具体的に知り、かつ職務に対する適性について適切に判断し得る立場にあることから、かかる校長の判断に基づいて当該教職員の人事権を有する仙台市教育委員会に内申を行うための資料とするためである。そして校長所見は、校長において、自らの良心に従い、自己が職務上恒常的に接している当該教職員に対する率直な意見やありのままの評価を記入することが想定されており、また、そのような記入がされて初めて最良の人事資料となり得るものである。

仮に、そのような校長所見が開示されることとなれば、校長は、校長所見の欄が教職員の目に触れること、さらに場合によっては、その記載の当否について批判を受けることをも前提として校長所見を記載することとなり、校長所見の欄の記載が形骸化するおそれがある。その結果、校長所見が人事資料としての意味をなさなくなり、人事管理に係る事務に関し、公正かつ円滑な人事の確保に支障を及ぼすおそれがある。

5 審議会の判断

本件対象個人情報について

本件異議申立ての対象となる個人情報（以下「本件対象個人情報」という。）は、実施機関に存在する申立人に係る「平成 年 月末教育職員異動個人調書」に記載された個人情報のうち、校長所見の欄に記載された個人情報である。

教育職員異動個人調書について

教育職員異動個人調書は、人事異動の資料として、異動希望の有無にかかわらず仙台市立学校の教職員全員について作成される調書であり、その様式は、当該教職員の職氏名、生年月日、現住所、現住所の学区、担任学年及び教科科目、免許状の種類及び取得年月日、最終卒業学校名、職名別勤務年数、現在校在職年月、級号俸、転任希望の有無、転任先の希望順位（学校の種別毎）、転任希望地域、退職希望の有無及びその事由、勤務歴、家族構成、地区ごとの勤務年数、三親等以内の教職関係者の状況、本人の希望・事情等の自由記載並びに校長所見の欄で構成されている。このうち本人の希望・事情等及び校長所見の欄は、3～4行程度の自由記述欄となっており、それぞれ文末に記入者（教職員及び校長）が署名捺印する。

教育職員異動個人調書は、実施機関が学校長に提出を依頼するものであるが、校長所見以

外のすべての欄は、校長が様式を配布・説明のうえ教職員本人が記載して学校長に提出することとされており、教育職員異動個人調書の提出を受けた学校長は、本人と面談し、説明を受けた上でこれに校長所見を付して実施機関に提出するものである。

条例第 17 条第 6 号の該当性について

条例第 17 条第 6 号は、本市の機関又は国、独立行政法人等、他の地方公共団体若しくは地方独立行政法人が行う事務又は事業に関する情報であって、開示することにより当該事務又は事業の性質上、当該事務又は事業の適正な執行に支障を及ぼすおそれがあるものについては、これを非開示とすることができる旨定めている。

また、条例第 17 条第 6 号ホは、事務事業の適正な執行に支障を及ぼすおそれの例示として、「人事管理に係る事務に関し、公正かつ円滑な人事の確保に支障を及ぼすおそれ」を定めている。

教育職員異動個人調書に記載される校長所見は、地方教育行政の組織及び運営に関する法律（昭和 31 年法律第 162 号）第 39 条の規定により、市立中学校の校長がその学校に所属する県費負担教職員の任免その他の進退に関して、実施機関に申し出る意見であり、実施機関において人事異動の資料となるものである。よって、本件対象個人情報が本市の機関が行う事務又は事業に関する情報であって、条例第 17 条第 6 号ホの人事管理に係る事務に関するものであることは明らかである。

したがって、本件対象個人情報を非開示とできるのは、当該個人情報を開示することにより、公正かつ円滑な人事の確保に支障を及ぼすおそれがあると認められる場合に限られることから、以下これを検討する。

実施機関作成の学校教職員人事異動基本方針によると、教職員の人事異動の意義は、仕事に対する意欲の高い職場環境を形成することであり、実施機関では、長期的展望及び全市的視野に立ち、公正で適材を適所へ配置するよう学校教職員の異動を積極的に推進している。そして同基本方針は、教職員の異動にあたっては、「有為な人材の登用及び各学校の教職員構成の適正化を図る」「同一校在任期間の長い者については、努めて異動を行い、その期間の短い者については、管理職も含め原則として異動は行わない」等、7つの基本的配慮事項を定めており、転任については「同一校在任期間 3 年未満の者については、原則として転任させない」「教職員構成の適正化を図るために、得意分野・年齢・担当教科等を十分に配慮する」等の基準を示している。

本件開示請求に係る公文書である教育職員異動個人調書は、教職員一人一人の状況や異動に係る希望を把握し、上記の基本的配慮事項や転任に係る基準を踏まえた異動を実施するために、その基礎資料として教職員自らの記載により作成されるものである。

この教育職員異動個人調書に校長所見の欄が設けられているのは、教職員の人事権を有する実施機関が、校長の判断に基づき教職員の異動の適否を判断するためである。このことは、当該教職員の所属する学校の校長が当該教職員を日常的に監督する職責を負うとともに、当該教職員の教職実績や勤務態度、人物像を具体的に知り、かつその職務に対する適性について適切に判断できる立場にあることによる。

そして、教育職員異動個人調書に付される校長所見は、教職員の異動に係る希望と一致するしないを問わず、校長が自らの判断で当該教職員の異動に関し率直な意見を記入すること

が想定されており、そのような記入がなされて初めて人事異動の資料足りうるものであると言える。

以上のような校長所見の性質に照らすと、校長所見の欄が開示された場合、記入した校長に対しては、当該教職員や当該教職員を通じて写しを入手した他の教職員の批判や反発、誤解が生じることが容易に推察されるところであり、また、校長所見の欄が開示されることが前提となれば、校長がこのような事態を懸念して、自らの意見及び判断を率直に記載することを差し控えるようになり、その結果として、当該教職員について適切な評価をすべき者の意見が的確に人事担当者に伝わらなくなるなど、校長所見が人事異動の資料としての意味をなさなくなってしまうことが十分に想定される。

よって、校長所見の欄を開示することにより、教職員の異動という人事に係る事務に関し、公正かつ円滑な人事の確保に支障を及ぼすおそれがあるものと認められるから、本件対象個人情報、条例第 17 条第 6 号に該当し、非開示が相当と判断される。

本件対象個人情報の開示に係る実施機関の裁量権の行使について

実施機関の本件一部開示決定の適否に係る当審議会の判断については、上記のとおりであるが、これとは別に、当審議会としては、申立人に対して校長所見の内容を明らかにすることが望ましいとの結論に達したので、以下その点について意見を述べる。

第 1 に、実施機関は、教職員の人事権を有しているが、他方、教職員の適正な就労環境を確保し、福利厚生を増進を図るべき立場にある。このような実施機関の立場からすれば、教職員が健康状況等を理由として転任を希望している場合においてその希望が叶えられなかったときには、一般論としてそのことに対する説明責任を果たす必要があるものと考えられる。しかしながら、本件事案については、校長から「在任期間 3 年未満の者は転任させないとの原則に反する」という説明がなされたのみで、他の説明はなされていないと認められた。

第 2 に、本件異議申立ての審査の過程において、申立人からは本件異議申立てをするに至った事情、当該事情により申立人に生じた生活や健康上の影響などについて、資料の提出及び説明・意見が述べられたところである。これらの事実関係の調査等については、当審議会の所掌事務を超えるものであり、当審議会では、その事実の有無について判断することはできないものであるが、申立人は、勤務先での人間関係の軋轢に悩み、これを回避するため転任を希望したものの叶わず、健康、生活等に様々な支障が生じており、申立人の健康かつ健全に勤労生活を営む権利が脅かされているものと推察された。

当審議会としては、このような申立人に係る特殊な事情を勘案すれば、本件に限っては、申立人の健康、生活等の健全な状態を回復するという、申立人個人の権利利益の保護を図ることが、本件対象個人情報を非開示とすることで保護される利益に優越するものと判断できる可能性を否定できなかった。

以上のことから、本件に限定して判断すれば、申立人の権利利益を保護するために申立人に対して校長所見の内容を明らかにすることが望ましく、実施機関においては、例えば条例第 19 条の規定に基づく裁量的開示について検討するなど、適切な対応をされるよう要望するものである。

結論

以上のとおりであるから、冒頭のとおり判断する。

審査会の処理経過

(諮問第 23 号)

年 月 日	内 容
平成 20 . 1 . 9	・ 諮問を受けた
20 . 1 . 15	・ 実施機関(教育局学校教育部教職員課)から理由説明書を受理した
20 . 1 . 31	・ 異議申立人から意見書を受理した
20 . 2 . 26 (平成 19 年度 第 9 回審議会)	・ 実施機関(教育局学校教育部教職員課)から意見を聴取した ・ 異議申立人から口頭による意見の陳述を聴取した ・ 諮問の審議を行った
20 . 3 . 27 (平成 19 年度 第 10 回審議会)	・ 諮問の審議を行った
20 . 4 . 25 (平成 20 年度 第 1 回審議会)	・ 諮問の審議を行った